Institut de la statistique du Québec

flash-info

Mars 2004
Volume 5, numéro 2

TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

Les régimes complémentaires de retraite

Nadège Jean, analyste, travail et rémunération

Chaque année, l'Institut présente une comparaison de la rémunération globale des salariés syndiqués de l'administration québécoise avec celle des autres salariés québécois[1]. Les régimes de retraite font partie des avantages sociaux pris en considération dans le calcul de la rémunération globale. Or, les coûts encourus par l'employeur pour cet élément peuvent fluctuer, d'année en année, beaucoup plus que ceux des autres avantages sociaux, en raison notamment de la situation financière des régimes complémentaires de retraite. Pour cette raison, l'Institut veut examiner les différentes approches possibles quant à la comparaison de cet élément.

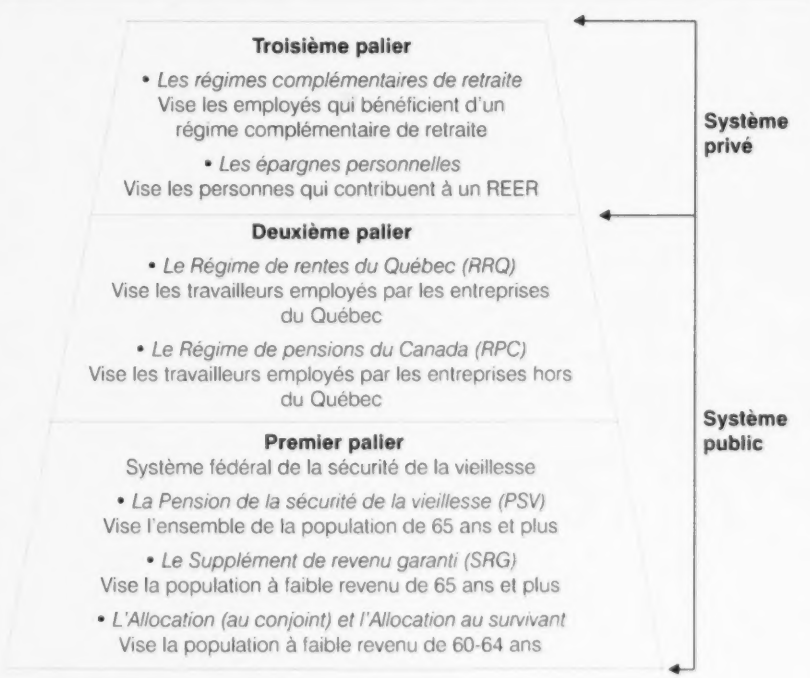
Cet article s'inscrit dans le cadre de ces travaux. Il présente certains aspects reliés aux régimes complémentaires de retraite : les sources de revenus à la retraite, la définition et les types de régimes complémentaires de retraite ainsi que le portrait et le cadre légal des régimes de retraite agréés. Dans un prochain numéro du Flash-info, l'aspect de la gestion financière des régimes de retraite agréés (RRA) sera abordé. Par ailleurs, un document synthèse sur les régimes complémentaires de retraite sera publié prochainement par l'Institut.

Les sources de revenus à la retraite

Au Canada, le système de remplacement de revenus à la retraite comprend trois paliers (voir la figure 1). Les deux premiers paliers comprennent les mécanismes publics de remplacement, qui offrent un revenu de base aux retraités. Le troisième palier est, quant à lui, composé des mécanismes privés. Son rôle est de compléter le revenu offert par les mécanismes publics; il permet ainsi de rapprocher le revenu de retraite de celui observé durant la vie active d'une personne.

Le système public est constitué au premier palier des trois programmes du système fédéral de la sécurité de la vieillesse : la Pension de la sécurité de la vieillesse (PSV), le Supplément de revenu garanti (SRG) ainsi que l'Allocation (au conjoint) et l'Allocation au survivant. Ce système, financé par les fonds publics, permet à l'ensemble des aînés de recevoir un revenu de base.

Figure 1
Système canadien de remplacement de revenus à la retraite



Également dans ce numéro :

Le marché du travail au Québec en 2003 5
Taux de présence syndicale 8
La rémunération comparée des emplois de la catégorie « ouvriers » 9

1. Loi sur l'Institut de la statistique du Québec (L.R.Q., c. I-13.011). Les résultats de cette comparaison sont présentés dans le *Rapport sur la rémunération des salariés. État et évolution comparés*, offert sur le site Web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca).

Au deuxième palier, le système public offre une rente de retraite à tous les travailleurs assujettis. Ce palier englobe deux programmes, soit le Régime des rentes du Québec (RRQ) et le Régime de pensions du Canada (RPC). Si le travailleur est employé par une entreprise située au Québec, il reçoit une rente de retraite en vertu du RRQ, et ce, même si l'entreprise est de compétence fédérale. Les deux programmes ont des caractéristiques similaires et sont financés par les cotisations des travailleurs et celles des employeurs.

Le troisième palier, soit le système privé, comprend les régimes complémentaires de retraite créés par les entreprises ainsi que les épargnes personnelles versées dans les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER).

La définition et les types de régimes complémentaires de retraite

Un régime complémentaire de retraite est un contrat dans lequel l'employeur et, le cas échéant, le travailleur s'engagent à verser un montant d'argent qui sera ultérieurement versé à l'employé sous forme de rente de retraite. On divise en deux groupes les régimes complémentaires de retraite : les régimes de retraite agréés et ceux qui ne le sont pas (voir la figure 2).

Les régimes agréés le sont auprès de l'Agence du revenu du Canada (ARC). Cet agrément permet aux participants et aux employeurs de bénéficier d'avantages fiscaux. Les régimes complémentaires de retraite agréés se scindent à nouveau en deux groupes : les régimes de retraite agréés (RRA) et les régimes de participation différée aux bénéfices (RPDB). Les RRA sont enregistrés auprès d'un organisme de surveillance et régis par une loi sur des normes minimales en matière de régimes de retraite, alors que les RPDB ne font pas l'objet de cet enregistrement (voir l'encadré sur le cadre légal). Ainsi, les RRA sont soumis à un fardeau législatif plus lourd que les RPDB et sont, par conséquent, plus complexes à gérer.

Il existe trois types de RRA, déterminés en fonction de la formation de la rente : les régimes à prestations déterminées, les régimes à cotisations déterminées, ainsi que les régimes « combinaison des deux régimes »[2].

Les régimes à prestations déterminées sont des régimes où l'employeur s'engage à verser des rentes de retraite d'une valeur déterminée au départ. L'employeur prend la responsabilité d'éponger tout déficit que le régime pourrait subir, et ce, en augmentant sa cotisation. Il existe quatre formules de régimes à prestations déterminées, la plus populaire étant les régimes derniers salaires[3].

Les régimes à cotisations déterminées sont des régimes où on précise au départ les montants de cotisations que doit verser l'employeur et, le cas échéant, l'employé. Les cotisations s'accumulent avec les revenus de placement jusqu'à la retraite du participant. Dans ce type de régime, l'employeur n'assume pas le risque financier en matière d'investissements comme dans les régimes à prestations déterminées.

Les régimes « combinaison des deux régimes » comportent certaines caractéristiques des régimes à prestations déterminées et de ceux à cotisations déterminées.

Les RPDB sont, quant à eux, des régimes où la cotisation à verser au nom du participant est établie selon un pourcentage des bénéfices de l'entreprise au cours d'une année.

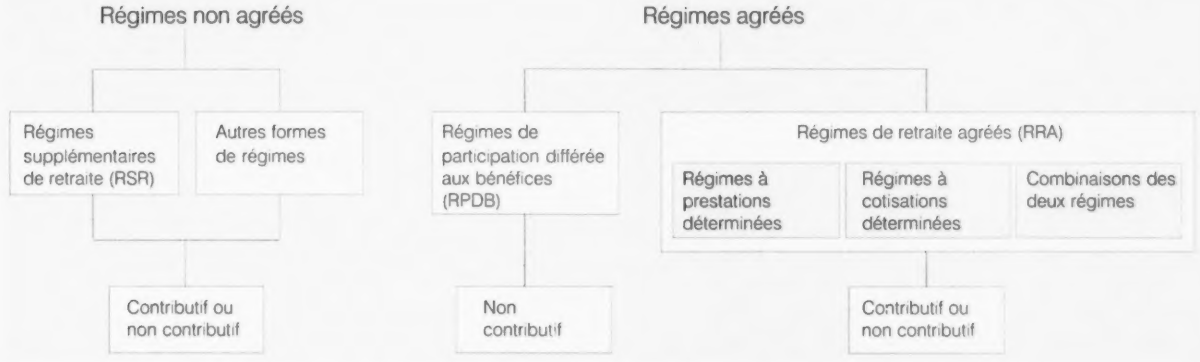
Le deuxième groupe de régimes complémentaires de retraite, soit les régimes non agréés, comprennent les régimes supplémentaires de retraite (RSR) et les « autres formes de régimes ». Les RSR visent à compléter les RRA. Ce sont des régimes à prestations déterminées ou à cotisations déterminées qui ont pour objectif d'offrir des prestations supplémentaires à celles versées par les RRA. En effet, les RRA sont assujettis à un plafond sur la rente en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu. Les RSR permettent donc un revenu de retraite plus intéressant aux participants ayant un salaire élevé.

Pour leur part, les « autres formes de régimes » (exemple : les allocations de retraite et les régimes d'options d'achat d'actions) ne constituent pas des régimes complémentaires de retraite formels, mais peuvent servir à la constitution d'un capital pour la retraite.

La contribution à tous ces régimes peut se faire uniquement par l'employeur (régimes non contributifs) ou inclure également la participation des employés (régimes contributifs). À l'exception des RPDB, tous les régimes complémentaires de retraite peuvent être financés par des cotisations salariales et patronales. En effet, la Loi de l'impôt sur le revenu interdit le financement des RPDB par des cotisations salariales; ils sont donc tous non contributifs.

Figure 2

Types de régimes complémentaires de retraite



2. Les définitions ont été tirées du *Guide Mercer : les régimes de retraite et les avantages sociaux au Canada, 1996*
3. Dans ce type de régime, la rente annuelle repose sur les années de service et la moyenne des derniers salaires ou le salaire moyen des années les mieux rémunérées

Au deuxième palier, le système public offre une rente de retraite à tous les travailleurs assujettis. Ce palier englobe deux programmes, soit le Régime des rentes du Québec (RRQ) et le Régime de pensions du Canada (RPC). Si le travailleur est employé par une entreprise située au Québec, il reçoit une rente de retraite en vertu du RRQ, et ce, même si l'entreprise est de compétence fédérale. Les deux programmes ont des caractéristiques similaires et sont financés par les cotisations des travailleurs et celles des employeurs.

Le troisième palier, soit le système privé, comprend les régimes complémentaires de retraite créés par les entreprises ainsi que les épargnes personnelles versées dans les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER).

La définition et les types de régimes complémentaires de retraite

Un régime complémentaire de retraite est un contrat dans lequel l'employeur et, le cas échéant, le travailleur s'engagent à verser un montant d'argent qui sera ultérieurement versé à l'employé sous forme de rente de retraite. On divise en deux groupes les régimes complémentaires de retraite : les régimes de retraite agréés et ceux qui ne le sont pas (voir la figure 2).

Les régimes agréés le sont auprès de l'Agence du revenu du Canada (ARC). Cet agrément permet aux participants et aux employeurs de bénéficier d'avantages fiscaux. Les régimes complémentaires de retraite agréés se scindent à nouveau en deux groupes : les régimes de retraite agréés (RRA) et les régimes de participation différée aux bénéfices (RPDB). Les RRA sont enregistrés auprès d'un organisme de surveillance et régis par une loi sur des normes minimales en matière de régimes de retraite, alors que les RPDB ne font pas l'objet de cet enregistrement (voir l'encadré sur le cadre légal). Ainsi, les RRA sont soumis à un fardeau législatif plus lourd que les RPDB et sont, par conséquent, plus complexes à gérer.

Il existe trois types de RRA, déterminés en fonction de la formation de la rente : les régimes à prestations déterminées, les régimes à cotisations déterminées, ainsi que les régimes « combinaison des deux régimes »[2].

Les régimes à prestations déterminées sont des régimes où l'employeur s'engage à verser des rentes de retraite d'une valeur déterminée au départ. L'employeur prend la responsabilité d'éponger tout déficit que le régime pourrait subir, et ce, en augmentant sa cotisation. Il existe quatre formules de régimes à prestations déterminées, la plus populaire étant les régimes derniers salaires[3].

Les régimes à cotisations déterminées sont des régimes où on précise au départ les montants de cotisations que doit verser l'employeur et, le cas échéant, l'employé. Les cotisations s'accumulent avec les revenus de placement jusqu'à la retraite du participant. Dans ce type de régime, l'employeur n'assume pas le risque financier en matière d'investissements comme dans les régimes à prestations déterminées.

Les régimes « combinaison des deux régimes » comportent certaines caractéristiques des régimes à prestations déterminées et de ceux à cotisations déterminées.

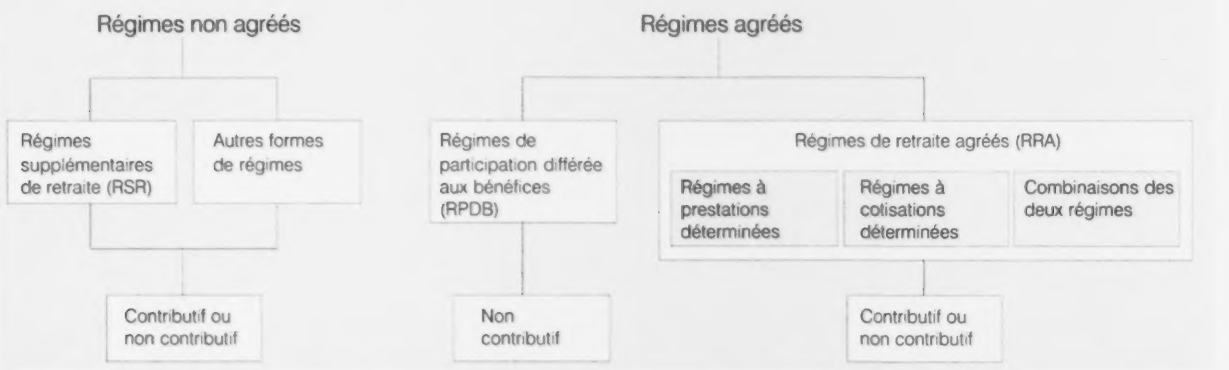
Les RPDB sont, quant à eux, des régimes où la cotisation à verser au nom du participant est établie selon un pourcentage des bénéfices de l'entreprise au cours d'une année.

Le deuxième groupe de régimes complémentaires de retraite, soit les régimes non agréés, comprennent les régimes supplémentaires de retraite (RSR) et les « autres formes de régimes ». Les RSR visent à compléter les RRA. Ce sont des régimes à prestations déterminées ou à cotisations déterminées qui ont pour objectif d'offrir des prestations supplémentaires à celles versées par les RRA. En effet, les RRA sont assujettis à un plafond sur la rente en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu. Les RSR permettent donc un revenu de retraite plus intéressant aux participants ayant un salaire élevé.

Pour leur part, les « autres formes de régimes » (exemple : les allocations de retraite et les régimes d'options d'achat d'actions) ne constituent pas des régimes complémentaires de retraite formels, mais peuvent servir à la constitution d'un capital pour la retraite.

La contribution à tous ces régimes peut se faire uniquement par l'employeur (régimes non contributifs) ou inclure également la participation des employés (régimes contributifs). À l'exception des RPDB, tous les régimes complémentaires de retraite peuvent être financés par des cotisations salariales et patronales. En effet, la Loi de l'impôt sur le revenu interdit le financement des RPDB par des cotisations salariales; ils sont donc tous non contributifs.

Figure 2
Types de régimes complémentaires de retraite



2. Les définitions ont été tirées du *Guide Mercer : les régimes de retraite et les avantages sociaux au Canada, 1996*.
3. Dans ce type de régime, la rente annuelle repose sur les années de service et la moyenne des derniers salaires ou le salaire moyen des années les mieux rémunérées.

Portrait des régimes de retraite agréés

Les régimes de retraite agréés (RRA) sont ceux qui se retrouvent le plus souvent dans les établissements. Cependant, les régimes de participation différée aux bénéfices (RPDB) et les régimes non agréés ont connu une popularité croissante au cours de la dernière décennie. Peu de renseignements sur ces deux types de régimes sont disponibles; nous n'en présentons donc pas le portrait.

Le tableau 1 présente le nombre de RRA et de participants pour l'année 1996 selon le secteur public/privé, la formation de la rente et l'origine de la cotisation pour tous les régimes comptant au moins un travailleur québécois.

- En 1996, 1 311 246 travailleurs québécois participaient à l'un des 4 186 RRA ayant au moins un participant québécois. Le nombre d'employés bénéficiant d'un RRA représente 45 % de l'ensemble des travailleurs québécois.
- Près de 90 % des RRA proviennent du secteur privé. Toutefois, les régimes du secteur public regroupent 56 % de l'ensemble des participants.
- Plus de la moitié des RRA comptant au moins un travailleur québécois sont à prestations déterminées (53 %). On y retrouve également la plus grande proportion de participants, soit 76 %.
- Près de 63 % des RRA ayant au moins un participant québécois sont contributifs. Parmi ces régimes, 84 % proviennent du secteur privé, mais ils ne comptent que 35 % des participants. La moitié des régimes contributifs sont à cotisations déterminées. Toutefois, ce sont les régimes contributifs à prestations déterminées qui regroupent la proportion la plus élevée de participants, soit 78 %.
- Lorsque l'origine de la cotisation est non contributive, la presque totalité des régimes et des participants provient du secteur privé. La plupart des régimes non contributifs sont à prestations déterminées et comptent 66 % des participants.

Les régimes de retraite agréés ayant au moins un participant québécois sont régis par des lois et des organismes de surveillance différents (voir l'encadré sur le cadre légal). Ils peuvent être régis soit par une loi provinciale ou fédérale sur les RRA, soit par une loi particulière gouvernementale québécoise ou fédérale. Des 4 186 RRA ayant au moins un participant québécois, 2 245 sont visés par la Loi sur les régimes complémentaires de retraite du Québec (LRCR) et soumis à la surveillance de la Régie des rentes du Québec (Régie). Le tableau 2 présente pour ces régimes le nombre de RRA et de participants pour l'année 1996 selon la formation de la rente et l'origine de la cotisation.

- Près de la moitié des RRA sous la surveillance de la Régie sont à cotisations déterminées, mais ceux-ci ne regroupent que 15 % de l'ensemble des participants.
- Les régimes contributifs représentent 66 % des régimes et regroupent 83 % des participants.
- Parmi les régimes contributifs, 55 % sont des régimes à cotisations déterminées, mais ils ne comptent que 14 % des participants.
- Dans les régimes non contributifs sous la surveillance de la Régie, les régimes à prestations déterminées sont les plus nombreux (62 %) et comptent le plus de participants (65 %).

Tableau 1

Régimes et participants québécois selon le secteur, la formation de la rente et l'origine de la cotisation, en 1996

		Origine de la cotisation					
		Ensemble		Contributif		Non contributif	
		Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants
Secteur	Secteur public	430	729 220	422	728 404	8	816
	Secteur privé	3 756	582 026	2 202	394 720	1 554	187 306
Formation de la rente	Régime à cotisations déterminées	1 754	86 791	1 310	71 643	444	15 148
	Régime à prestations déterminées	2 230	999 125	1 173	875 417	1 057	123 708
	« Combinaison des deux régimes »	202	225 330	141	176 064	61	49 266
Total		**4 186**	**1 311 246**	**2 624**	**1 123 124**	**1 562**	**188 122**

Source : Régie des rentes, Statistiques 1996, *Les régimes complémentaires de retraite au Québec*

Tableau 2

Régimes et participants sous la surveillance de la Régie selon la formation de la rente et l'origine de la cotisation, en 1996

Formation de la rente	Origine de la cotisation					
	Ensemble		Contributif		Non contributif	
	Régimes	Participants	Régimes	Participants	Régimes	Participants
Régime à cotisations déterminées	1 093	77 589	821	60 807	272	16 782
Régime à prestations déterminées	1 053	268 298	577	210 328	476	57 970
« Combinaison des deux régimes »	99	183 463	83	169 076	16	14 387
Total	**2 245**	**529 350**	**1 481**	**440 211**	**764**	**89 139**

Source : Régie des rentes, Statistiques 1996, *Les régimes complémentaires de retraite au Québec*

Le cadre légal des régimes de retraite agréés

Le cadre légal des régimes de retraite agréés comprend trois types de lois qui visent à encadrer l'un des aspects suivants : l'administration et le financement des régimes, les règles ainsi que les plafonds fiscaux et le partage des biens matrimoniaux.

Le premier type de lois auquel sont soumis les RRA comprend les lois qui établissent les normes sur *l'administration et le financement des régimes* et obligent l'administrateur à enregistrer le régime auprès d'un organisme de surveillance gouvernemental qui voit au bon fonctionnement et à la saine gestion des RRA sous sa juridiction.

Les régimes de retraite agréés ayant au moins un participant québécois sont régis par des lois et des organismes de surveillance différents. La plupart des régimes au Québec sont visés par la Loi sur les régimes complémentaires de retraite du Québec (LRCR) et soumis à la surveillance de la Régie des rentes du Québec. Cependant, certains employés québécois participent à des RRA comptant, en plus grand nombre, des participants provenant d'une autre province. Dans ces cas, le régime est régi par une autre loi sur les normes minimales des prestations de pensions et est soumis à l'organisme de surveillance de cette province. Au Canada, il existe neuf lois provinciales sur les dispositions minimales d'un RRA.

Les régimes de l'appareil gouvernemental et de certains organismes parapublics ont été créés à partir de lois particulières. Il existe 10 lois particulières qui sont sous la surveillance de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA). Le régime le plus important, pour ce qui est du nombre de travailleurs visés, est celui créé par la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

Les régimes d'entreprises dont les activités sont régies par une loi fédérale (fonction publique fédérale, territoire canadien, banque, transport, télévision, etc.) sont réglementés par d'autres lois. Le régime de la fonction publique fédérale est soumis à la Loi sur la pension de la fonction publique (LPFP) et relève du Bureau du surintendant des institutions financières du Canada (BSIF). Les autres régimes sont réglementés par la Loi de 1985 sur les normes de prestations de pensions (LNPP) et surveillés également par le BSIF.

Le deuxième type de lois encadre *les règles et les plafonds fiscaux*. En effet, une fois qu'un RRA est agréé auprès de l'Agence du revenu du Canada (ARC), la loi fédérale sur l'impôt stipule que l'employeur et les employés peuvent déduire de leur revenu imposable les cotisations versées à un RRA. Cette aide fiscale est accompagnée de règles qui prévoient des plafonds aux déductions des cotisations, aux prestations versées par le régime, aux montants globaux déposés dans un REER ainsi qu'aux placements de l'actif d'un RRA. Par ailleurs, la loi québécoise sur l'impôt accorde également des privilèges fiscaux aux travailleurs québécois participant à un RRA.

Enfin, le troisième type de lois est celui qui établit *le partage des biens matrimoniaux*. En effet, les sommes accumulées dans un RRA durant une union font partie du patrimoine familial et sont, par conséquent, l'objet d'un partage en cas de rupture.

Le cadre légal des RPDB a un point commun avec celui des RRA : ils doivent être agréés auprès de l'ARC. Ils sont donc assujettis aux mêmes règles fiscales, sauf que les plafonds diffèrent de ceux des RRA.

Des changements en perspective pour l'Enquête sur la rémunération globale au Québec – Édition 2004

L'Enquête sur la rémunération globale (ERG), menée annuellement par la Direction du travail et de la rémunération de l'ISQ auprès des établissements publics et privés de 200 employés et plus, porte sur 91 emplois repères et recueille des données sur les salaires, les échelles salariales, les avantages sociaux et les conditions de travail. L'édition 2004 de l'ERG, qui sera lancée en avril, a fait l'objet de quelques changements importants.

Tout d'abord, un volet allégé de l'enquête a été conçu et sera utilisé pour 30 % à 50 % des établissements du secteur privé ayant déjà répondu en 2003. Les établissements seront choisis sur la base d'un court questionnaire téléphonique visant à établir l'importance des changements survenus au sein de l'établissement durant la dernière année. Par ailleurs, l'ERG touchera de nouveau les municipalités de 25 000 habitants et plus, une première depuis l'enquête de 2001.

La réduction du fardeau de réponse est une préoccupation majeure pour l'équipe de l'ERG et le transfert électronique des données salariales sera favorisé. Cette méthode de collecte est de plus en plus appréciée par les répondants. De plus, un lien sécurisé de transfert des données a été mis en place pour l'enquête 2004.

La collaboration des entreprises à une enquête de l'envergure de l'ERG est le premier gage de qualité. L'ISQ voudrait remercier les répondants pour leur participation soutenue au fil des années, cela permet à l'Institut de diffuser des données pertinentes et éclairantes sur l'état de la rémunération au Québec.

Mise à jour des données de l'*Enquête sur la rémunération globale. Municipalités locales de 10 000 et plus de population, 2001*

En juin 2002, l'ISQ rendait disponibles, sur son site Web, les résultats d'une enquête menée dans le monde municipal dans une publication intitulée : *Enquête sur la rémunération globale. Municipalités locales de 10 000 et plus de population, 2001*. Une banque de données y était intégrée.

À la suite d'un complément d'enquête finalisé à l'été 2003 auprès des municipalités non initialement répondantes, la banque de données a été mise à jour. Ainsi, les données agrégées par strate de population, de budget et selon la région ont été recalculées (fichier 2) et certaines annexes par municipalité ont été ajoutées ou complétées, selon le cas (fichier 3). Enfin, la liste des répondants par volet de l'enquête a été mise à jour (fichier 4). Les pages PDF modifiées ou ajoutées sont identifiées comme tel au bas de chacune.

Cette information est maintenant disponible sur le site Web de l'ISQ à l'adresse : www.stat.gouv.qc.ca dans « toutes nos publications, par domaine, société, marché du travail et rémunération, municipalités locales de 10 000 et plus de population 2001, fichiers téléchargeables, fichiers 2, 3 et 4 ». Le fichier 1, à la même adresse, contient le texte de l'étude, telle que diffusée en 2002.

Le cadre légal des régimes de retraite agréés

Le cadre légal des régimes de retraite agréés comprend trois types de lois qui visent à encadrer l'un des aspects suivants : l'administration et le financement des régimes, les règles ainsi que les plafonds fiscaux et le partage des biens matrimoniaux.

Le premier type de lois auquel sont soumis les RRA comprend les lois qui établissent les normes sur *l'administration et le financement des régimes* et obligent l'administrateur à enregistrer le régime auprès d'un organisme de surveillance gouvernemental qui voit au bon fonctionnement et à la saine gestion des RRA sous sa juridiction.

Les régimes de retraite agréés ayant au moins un participant québécois sont régis par des lois et des organismes de surveillance différents. La plupart des régimes au Québec sont visés par la Loi sur les régimes complémentaires de retraite du Québec (LRCR) et soumis à la surveillance de la Régie des rentes du Québec. Cependant, certains employés québécois participent à des RRA comptant, en plus grand nombre, des participants provenant d'une autre province. Dans ces cas, le régime est régi par une autre loi sur les normes minimales des prestations de pensions et est soumis à l'organisme de surveillance de cette province. Au Canada, il existe neuf lois provinciales sur les dispositions minimales d'un RRA.

Les régimes de l'appareil gouvernemental et de certains organismes parapublics ont été créés à partir de lois particulières. Il existe 10 lois particulières qui sont sous la surveillance de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA). Le régime le plus important, pour ce qui est du nombre de travailleurs visés, est celui créé par la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

Les régimes d'entreprises dont les activités sont régies par une loi fédérale (fonction publique fédérale, territoire canadien, banque, transport, télévision, etc.) sont réglementés par d'autres lois. Le régime de la fonction publique fédérale est soumis à la Loi sur la pension de la fonction publique (LPFP) et relève du Bureau du surintendant des institutions financières du Canada (BSIF). Les autres régimes sont réglementés par la Loi de 1985 sur les normes de prestations de pensions (LNPP) et surveillés également par le BSIF.

Le deuxième type de lois encadre *les règles et les plafonds fiscaux*. En effet, une fois qu'un RRA est agréé auprès de l'Agence du revenu du Canada (ARC), la loi fédérale sur l'impôt stipule que l'employeur et les employés peuvent déduire de leur revenu imposable les cotisations versées à un RRA. Cette aide fiscale est accompagnée de règles qui prévoient des plafonds aux déductions des cotisations, aux prestations versées par le régime, aux montants globaux déposés dans un REER ainsi qu'aux placements de l'actif d'un RRA. Par ailleurs, la loi québécoise sur l'impôt accorde également des privilèges fiscaux aux travailleurs québécois participant à un RRA.

Enfin, le troisième type de lois est celui qui établit *le partage des biens matrimoniaux*. En effet, les sommes accumulées dans un RRA durant une union font partie du patrimoine familial et sont, par conséquent, l'objet d'un partage en cas de rupture.

Le cadre légal des RPDB a un point commun avec celui des RRA : ils doivent être agréés auprès de l'ARC. Ils sont donc assujettis aux mêmes règles fiscales, sauf que les plafonds diffèrent de ceux des RRA.

Des changements en perspective pour l'Enquête sur la rémunération globale au Québec – Édition 2004

L'Enquête sur la rémunération globale (ERG), menée annuellement par la Direction du travail et de la rémunération de l'ISQ auprès des établissements publics et privés de 200 employés et plus, porte sur 91 emplois repères et recueille des données sur les salaires, les échelles salariales, les avantages sociaux et les conditions de travail. L'édition 2004 de l'ERG, qui sera lancée en avril, a fait l'objet de quelques changements importants.

Tout d'abord, un volet allégé de l'enquête a été conçu et sera utilisé pour 30 % à 50 % des établissements du secteur privé ayant déjà répondu en 2003. Les établissements seront choisis sur la base d'un court questionnaire téléphonique visant à établir l'importance des changements survenus au sein de l'établissement durant la dernière année. Par ailleurs, l'ERG touchera de nouveau les municipalités de 25 000 habitants et plus, une première depuis l'enquête de 2001.

La réduction du fardeau de réponse est une préoccupation majeure pour l'équipe de l'ERG et le transfert électronique des données salariales sera favorisé. Cette méthode de collecte est de plus en plus appréciée par les répondants. De plus, un lien sécurisé de transfert des données a été mis en place pour l'enquête 2004.

La collaboration des entreprises à une enquête de l'envergure de l'ERG est le premier gage de qualité. L'ISQ voudrait remercier les répondants pour leur participation soutenue au fil des années; cela permet à l'Institut de diffuser des données pertinentes et éclairantes sur l'état de la rémunération au Québec.

Mise à jour des données de l'*Enquête sur la rémunération globale. Municipalités locales de 10 000 et plus de population, 2001*

En juin 2002, l'ISQ rendait disponibles, sur son site Web, les résultats d'une enquête menée dans le monde municipal dans une publication intitulée : *Enquête sur la rémunération globale. Municipalités locales de 10 000 et plus de population, 2001*. Une banque de données y était intégrée.

À la suite d'un complément d'enquête finalisé à l'été 2003 auprès des municipalités non initialement répondantes, la banque de données a été mise à jour. Ainsi, les données agrégées par strate de population, de budget et selon la région ont été recalculées (fichier 2) et certaines annexes par municipalité ont été ajoutées ou complétées, selon le cas (fichier 3). Enfin, la liste des répondants par volet de l'enquête a été mise à jour (fichier 4). Les pages PDF modifiées ou ajoutées sont identifiées comme tel au bas de chacune.

Cette information est maintenant disponible sur le site Web de l'ISQ à l'adresse : www.stat.gouv.qc.ca dans « toutes nos publications, par domaine, société, marché du travail et rémunération, municipalités locales de 10 000 et plus de population 2001, fichiers téléchargeables, fichiers 2, 3 et 4 ». Le fichier 1, à la même adresse, contient le texte de l'étude, telle que diffusée en 2002.

Le marché du travail au Québec en 2003

Menouar Boulahfa et Anne-Marie Fadel, économistes

Dans cet article, nous dressons un portrait de l'activité sur le marché du travail durant l'année 2003 tout en analysant sa performance par rapport à 2002. Après un portrait de l'emploi en relation avec l'évolution de l'activité économique en 2003, nous examinons les changements survenus sous l'angle des différents secteurs d'activité et la répartition de la création d'emplois selon diverses composantes (sexe, âge, statut). Par la suite, une mise en perspective de l'évolution de la population active et son incidence sur le taux de chômage est présentée. Enfin, nous étudions l'évolution des taux d'emploi et d'activité. Nous terminons par une mise en contexte de l'évolution du marché du travail québécois par rapport à celui de l'ensemble du Canada.

Évolution de l'emploi

En 2003, l'emploi au Québec a crû de façon modérée comparativement à l'année 2002. Le nombre d'emplois a atteint 3 649 900, augmentant de 57 200, soit une hausse de 1,6 %. En 2002, 118 200 nouveaux emplois avaient été créés soit une croissance de 3,4 % par rapport à 2001. Ce ralentissement sur le marché du travail a fait glisser le nombre d'emplois créés en 2003 sous la moyenne de la période 1998-2002 au cours de laquelle environ 80 000 emplois par année avaient été créés. La création d'emplois reste toutefois supérieure à celle enregistrée en 2001 (36 800 emplois).

Cela est essentiellement attribuable à la croissance économique modérée qu'a connue le Québec. En effet, le PIB et l'emploi évoluent de façon similaire comme l'illustre la figure 1. L'économie québécoise, ayant subi les contrecoups de chocs tels que la hausse du dollar, le SRAS et la crise de la vache folle, a peu progressé au cours de l'année 2003. La croissance moyenne du PIB se fixe à 1,8 % pour les 11 premiers mois de 2003, par rapport à la période correspondante de l'année précédente, alors que cette croissance a été de 4,0 % pour l'ensemble de 2002. Après une croissance timide (0,2 %) au premier trimestre[1], l'emploi stagne au cours du deuxième trimestre de l'année 2003. Il se replie même légèrement au troisième trimestre (– 0,2 %) où une perte nette de 8 900 emplois est enregistrée. L'emploi connaît une reprise au quatrième trimestre de 2003 (1,4 %), plus de 90 % des nouveaux emplois de 2003 ayant été créés durant ce trimestre.

Tableau 1

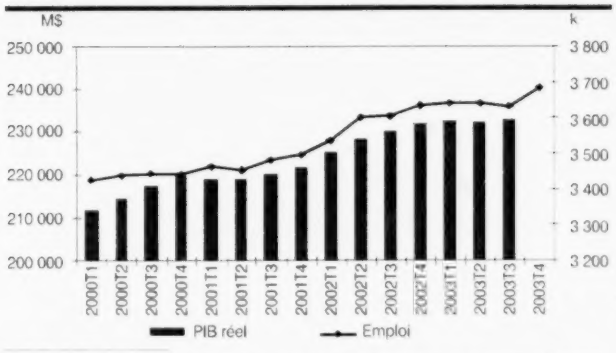
Emploi par secteur d'activité au Québec, en 2003

Secteur d'activité	Nombre		Variation		
	2002	2003	2002	2003	2003
			k		%
Total, toutes les industries	**3592,7**	**3649,9**	**118,2**	**57,2**	**1,6**
Secteur de la production de biens	946,2	934,2	36,9	– 12	– 1,3
Agriculture	62,3	57,9	2,5	– 4,4	– 7,1
Foresterie, pêche, mines et extraction de pétrole et de gaz	40,5	38,5	1,5	– 2	– 4,9
Services publics	30	29,3	1,7	– 0,7	– 2,3
Construction	158	170	18,4	12	7,6
Fabrication	655,2	638,5	12,7	– 16,7	– 2,5
Secteur des services	2646,5	2715,8	81,3	69,3	2,6
Commerce	593,6	604,3	35,9	10,7	1,8
Transport et entreposage	149,8	162,9	-23,6	13,1	8,7
Finance, assurances, immobilier et location	191,9	188,9	8,1	– 3	– 1,6
Services professionnels, scientifiques et techniques	214,2	211,9	9,6	– 2,3	– 1,1
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	121,4	114,7	10,8	– 6,7	– 5,5
Services d'enseignement	237,2	250,8	20,3	13,6	5,7
Soins de santé et assistance sociale	404,1	431,5	17,6	27,4	6,8
Information, culture et loisirs	159,7	154	4,6	– 5,7	– 3,6
Hébergement et services de restauration	206,6	218,4	– 3,7	11,8	5,7
Autres services	160,8	164,9	3,5	4,1	2,5
Administrations publiques	207,4	213,5	– 1,7	6,1	2,9

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active
Institut de la statistique du Québec

Figure 1

Évolution du PIB et de l'emploi au Québec de 2000 à 2003



Comme le montre le tableau 1, en 2003, la création nette d'emplois se retrouve en totalité dans le secteur des services (69 300 emplois de plus) alors que le secteur de la production des biens connaît un repli (12 000 emplois de moins)[2].

Dans le secteur de la production des biens, les pertes d'emplois les plus fortes se retrouvent dans les secteurs de la fabrication (– 16 700; + 12 700 en 2002) et de l'agriculture (– 4 400; + 2 500 en 2002). À l'opposé de tous les autres secteurs producteurs de biens, celui de la construction est le seul à connaître une bonne performance en 2003, avec la création nette de 12 000 emplois. Il continue ainsi sur sa lancée de 2002 (+ 18 400 emplois).

Dans le secteur des services, une création nette d'emplois se retrouve dans plusieurs sous-secteurs. À lui seul, celui des soins de santé et de l'assistance sociale génère 48 % de tous les emplois créés en 2003 (+ 27 400). Il est suivi dans l'ordre des secteurs suivants : services d'enseignement (+ 13 600), transport et entreposage (+ 13 100), hébergement et services de restauration (+ 11 800) et enfin, commerce (+ 10 700).

1. Les taux de croissance trimestriels sont calculés par rapport au trimestre précédent.
2. En raison de l'arrondissement des données, le total ne correspond pas nécessairement à la somme des parties.

Les secteurs du commerce, des soins de santé et de l'assistance sociale et des services d'enseignement totalisent ensemble un gain de 125 500 emplois sur la période 2002-2003, soit plus de 70 % des emplois créés au cours de ces deux dernières années. Le secteur de la fabrication connaît plutôt une perte nette de 4 000 emplois au cours de cette même période.

En 2003, le rythme de croissance des emplois à temps partiel (4,7 %) est nettement plus élevé que celui des emplois à temps plein (0,9 %). Sur le plan des nombres, les nouveaux emplois se répartissent toutefois plus également, soit 27 300 emplois (48 %) à temps plein et 29 900 emplois (52 %) à temps partiel.

La répartition des nouveaux emplois entre temps plein et temps partiel, observée en 2003, suit la même tendance que celle notée au cours des dernières années. En effet, comme le montre la figure 2, un changement s'est amorcé depuis l'année 2000, le taux de croissance des emplois à temps partiel devenant supérieur à celui des emplois à temps plein. Ainsi, au cours de la période 2000-2002, la croissance annuelle moyenne des emplois à temps partiel est de 4,2 % alors que celle des emplois à temps plein atteint 1,2 %.

Parmi les emplois créés en 2003, 4 sur 5 vont aux femmes (cf. tableau 2). Ainsi, comparativement à l'année 2002, l'emploi augmente de 46 900 (2,9 %) chez les femmes et de 10 300 (0,5 %) chez les hommes. Cette prépondérance des emplois féminins est présente depuis 2001. En 2003, près des deux tiers des nouveaux emplois occupés par les femmes sont à temps plein. Chez les hommes, le nombre d'emplois à temps plein connaît une baisse (– 3 100) alors que le nombre d'emplois à temps partiel augmente (+ 13 500).

En 2003, le taux de croissance des emplois des personnes âgées de 25 ans et plus (1,7 %) est presque le double de celui des personnes de 15 à 24 ans (0,9 %). En fait, plus de 90 % des nouveaux emplois (soit 52 500 emplois) vont aux personnes de 25 ans et plus alors que 4 800 emplois seulement bénéficient aux plus jeunes. Dans ce dernier groupe d'âge, ce sont uniquement les femmes qui profitent des nouveaux emplois, alors que dans le groupe des personnes âgées de 25 ans et plus, elles bénéficient de plus de 7 nouveaux emplois sur 10 (37 200).

Chez les femmes âgées de 25 ans et plus, près de 80 % des nouveaux emplois (29 500 emplois) sont à temps plein, alors que la quasi-totalité des nouveaux emplois masculins dans ce groupe d'âge sont à temps partiel. Chez les jeunes, les femmes sont les seules à bénéficier de gains d'emplois, et, comme indiqué précédemment, ces derniers sont à 90 % à temps partiel.

Population active et taux de chômage

La population active a connu une forte croissance au cours de l'année 2003 (+ 86 600 personnes). Cette participation accrue au marché du travail est en partie reliée à la bonne performance observée en 2002. En effet, un bon nombre d'inactifs[3] ont été encouragés à se chercher un emploi surtout au cours du premier semestre de 2003. Ainsi, la population active a crû de 0,6 % au premier trimestre et de 0,4 % au second. Elle s'est fixée au-dessus des 4 millions de personnes à partir du mois d'avril 2003 et s'y est maintenue depuis. La croissance de la population active a toutefois ralenti au troisième trimestre, affichant une croissance de 0,2 %, pour reprendre fortement au dernier trimestre de l'année (1,0 %).

Sur une base annuelle, le taux de croissance de la population active s'élève à 2,2 %. Le rythme de croissance des emplois (1,6 %) n'a pas suivi celui de la croissance de la population active et lui est resté inférieur. Cette situation a entraîné une augmentation du nombre de chômeurs et donc du taux de chômage. Celui-ci est de 9,1 % pour l'ensemble de l'année 2003.

En fait, la très bonne performance du marché du travail en 2002 se prolonge au début de l'année 2003 : le taux de chômage enregistré au cours du premier trimestre est de 8,7 %, très proche de celui de 2002 (8,6 %). Le ralentissement du marché du travail en 2003 se répercute sur le chômage au deuxième trimestre (9,1 %) et plus fortement au troisième (9,6 %) où un recul de l'emploi est alors enregistré. Le taux de chômage connaît toutefois une baisse de 0,4 point de pourcentage au quatrième trimestre pour s'établir à 9,2 %.

Parmi les 86 600 personnes entrées en 2003 sur le marché du travail, plus de 7 sur 10 étaient des femmes (+ 62 100). En effet, la participation des femmes au marché du travail s'est accrue de 3,5 % par rapport à l'année précédente, alors que celle des hommes n'a augmenté que de 1,1 %. Il faut toutefois rappeler que les hommes participent un peu plus que les femmes au marché du travail, la proportion d'hommes dans la population active étant de 54 % en 2003. Pour les deux groupes, les taux de croissance de la population active sont supérieurs à ceux de l'emploi, ce qui explique l'augmentation des taux de chômage tant chez les hommes (de 9,1 % en 2002 à 9,6 % en 2003) que chez les femmes (de 8,0 % en 2002 à 8,6 % en 2003).

Figure 2

Évolution de l'emploi à temps plein et à temps partiel, au Québec, de 1997 à 2003

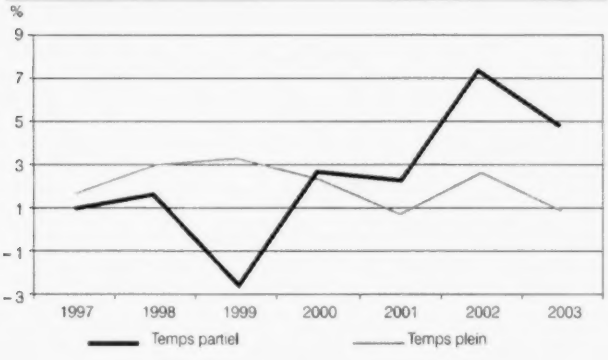
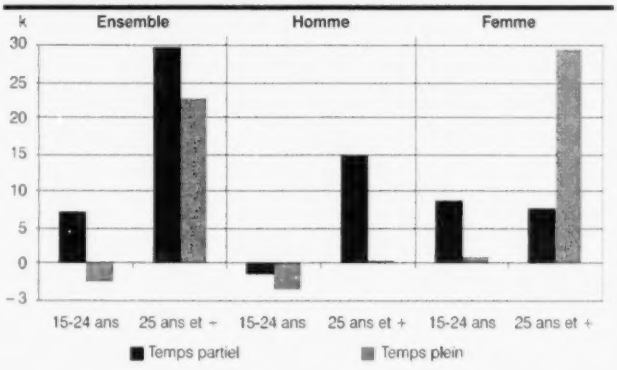


Figure 3

Variation 2003 versus 2002 des emplois à temps plein et à temps partiel au Québec



3 La population inactive a diminué de 36 600 personnes entre 2002 et 2003, soit un recul de 1,7 %.

Taux d'emploi et taux d'activité

Le taux d'emploi (proportion de la population âgée de 15 ans et plus ayant un emploi), en progression constante depuis 1996 (54,6 %), atteint 60 % en 2003. Il enregistre ainsi un nouveau record historique après celui déjà atteint en 2002 (59,5 %). L'évolution du taux d'emploi n'a pas été constante au cours de l'année. Sur une base trimestrielle, une progression a été observée au premier trimestre de 2003 (60,0 %). Un recul du taux d'emploi s'est amorcé au second (59,9 %), puis s'est confirmé au troisième trimestre (59,6 %). Une reprise simultanée à celle observée dans l'emploi a eu lieu au dernier trimestre de l'année (60,3 %). Seul le taux d'emploi féminin a progressé cette année, passant de 53,5 % en 2002 à 54,6 % en 2003. Le taux d'emploi des hommes a reculé de 0,2 point de pourcentage, se fixant à 65,6 %.

Le taux d'activité (proportion de la population âgée de 15 ans et plus qui occupe un emploi ou est en recherche active de travail) s'élève à 66 % pour l'ensemble de l'année 2003. Il est en progression ainsi pour une septième année consécutive. Il est successivement passé de 61,9 % en 1996 à 63,6 % en 2001 et a fortement progressé par la suite, atteignant 65,1 % en 2002. Le taux d'activité continue donc sur sa lancée, gagnant 0,9 point de pourcentage en 2003, pour atteindre son niveau le plus élevé depuis le début de la série chronologique en 1976. Le taux d'activité au Québec a augmenté régulièrement au cours de l'année, passant de 65,8 % au premier trimestre, à 65,9 % au second, et à 66 % au troisième. Il se fixe à 66,5 % au dernier trimestre de 2003.

Ce sont principalement les femmes qui ont contribué à la croissance du taux d'activité en 2003. Leur présence accrue sur le marché du travail a permis d'augmenter leur taux d'activité à 59,7 %, en hausse de 1,5 point de pourcentage par rapport à 2002, alors que celui des hommes n'a connu qu'une hausse de 0,2 point de pourcentage, s'établissant à 72,6 %.

Comparaison avec le Canada

En 2002, la croissance de l'emploi au Québec (3,4 %) a été supérieure à celle observée globalement au Canada (2,2 %). Pour l'année 2003, la situation s'est inversée, la croissance de l'emploi au Québec se fixant à 1,6 % alors qu'au Canada, elle s'est maintenue à son niveau de 2002 (2,2 %). Le taux de chômage au Québec augmente en 2003, passant de 8,6 % à 9,1 %, alors qu'il enregistre une légère baisse au Canada, pour s'établir à 7,6 %. Les taux d'emploi (60 %) et d'activité (66 %) sont également à des niveaux records. C'est aussi le cas au Canada où le taux d'emploi se fixe à 62,4 % et le taux d'activité à 67,5 %. Le Québec a toutefois réussi, au cours des dernières années, à réduire les écarts avec les taux canadiens historiquement supérieurs. En 2003, l'écart du taux d'activité est de 1,5 point de pourcentage, soit le plus faible depuis le début de la série chronologique en 1976 alors que l'écart du taux d'emploi est de 2,4 points de pourcentage, légèrement supérieur au plancher de 2002 (2 points de pourcentage).

La création d'emplois au Québec durant l'année 2003 se répartit légèrement en faveur du travail à temps partiel alors qu'au Canada, pour la même année, le rapport des nouveaux emplois à temps plein sur les nouveaux emplois à temps partiel est d'environ 3 pour un.

Le portrait de la répartition sectorielle des nouveaux emplois au Québec est très semblable à celui du Canada. La plus forte hausse de l'emploi est enregistrée dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale alors que celui de la fabrication accuse des pertes nettes importantes.

Pour 2004, les prévisionnistes[4] ne s'attendent pas à des changements majeurs sur le marché du travail québécois. Le rythme de la création d'emplois resterait encore faible, variant entre 0,8 % et 1,4 % selon les analystes, et le taux de chômage s'établirait entre 9,0 % et 9,6 %. Un portrait semblable est attendu pour le Canada. La fourchette des prévisions pour la croissance de l'emploi est de 0,7 % à 1,3 %, alors que celle pour le chômage varie de 7,5 % à 7,8 %. Ces perspectives restent toutefois assujetties à l'évolution de la conjoncture économique tant d'ici que des États-Unis.

Figure 4

Population active et taux de chômage, au Québec, de 1997 à 2003

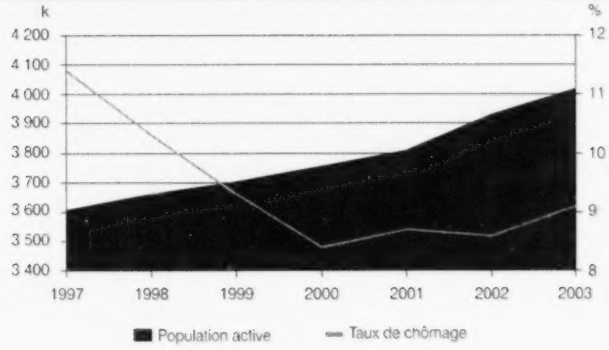
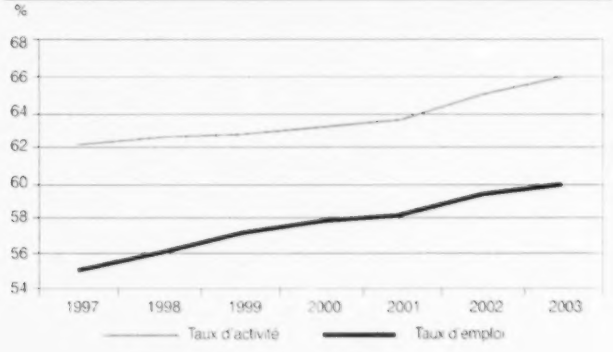


Figure 5

Évolution du taux d'emploi et du taux d'activité, au Québec, de 1997 à 2003



4 Institut de la statistique du Québec (2003) *Rémunération des salariés. État et évolution comparés, 2003*. Québec: Publications du Québec. 275 p.

Tableau 2

Portrait du marché du travail au Québec en 2003

		Les deux sexes				Hommes				Femmes			
		2002	2003	Variation 2003 vs 2002		2002	2003	Variation 2003 vs 2002		2002	2003	Variation 2003 vs 2002	
		k		k	%	k		k	%	k		k	%
15 ans et plus	Population active	3 929,9	4 016,5	86,6	2,2	2 144,7	2 169,2	24,5	1,1	1 785,3	1 847,4	62,1	3,5
	Emploi	3 592,7	3 649,9	57,2	1,6	1 950,4	1 960,7	10,3	0,5	1 642,3	1 689,2	46,9	2,9
	Emploi à temps plein	2 950,8	2 978,1	27,3	0,9	1 747,7	1 744,6	– 3,1	– 0,2	1 203,1	1 233,5	30,4	2,5
	Emploi à temps partiel	641,9	671,8	29,9	4,7	202,6	216,1	13,5	6,7	439,3	455,6	16,3	3,7
	Taux de chômage (%)	8,6	9,1		0,5	9,1	9,6		0,5	8,0	8,6		0,6
	Taux d'activité (%)	65,1	66,0		0,9	72,4	72,6		0,2	58,2	59,7		1,5
	Taux d'emploi (%)	59,5	60,0		0,5	65,8	65,6		– 0,2	53,5	54,6		1,1
15 à 24 ans	Population active	634,1	645,3	11,2	1,8	333,9	333,8	– 0,1	0,0	300,2	311,5	11,3	3,8
	Emploi	548,1	552,9	4,8	0,9	283,8	278,8	– 5,0	– 1,8	264,4	274,1	9,7	3,7
	Emploi à temps plein	306,7	304,3	– 2,4	– 0,8	179,0	175,5	– 3,5	– 2,0	127,8	128,8	1,0	0,8
	Emploi à temps partiel	241,4	248,6	7,2	3,0	104,8	103,3	– 1,5	– 1,4	136,6	145,3	8,7	6,4
	Taux de chômage (%)	13,5	14,3		0,8	15,0	16,5		1,5	11,9	12,0		0,1
	Taux d'activité (%)	66,2	67,8		1,6	68,2	68,6		0,4	64,2	66,9		2,7
	Taux d'emploi (%)	57,2	58,1		0,9	58,0	57,3		– 0,7	56,5	58,9		2,4
25 ans et plus	Population active	3 295,9	3 371,3	75,4	2,3	1 810,8	1 835,4	24,6	1,4	1 485,1	1 535,9	50,8	3,4
	Emploi	3 044,6	3 097,1	52,5	1,7	1 666,6	1 681,9	15,3	0,9	1 377,9	1 415,1	37,2	2,7
	Emploi à temps plein	2 644,1	2 673,9	29,8	1,1	1 568,8	1 569,1	0,3	0,0	1 075,3	1 104,8	29,5	2,7
	Emploi à temps partiel	400,5	423,2	22,7	5,7	97,8	112,8	15,0	15,3	302,6	310,4	7,8	2,6
	Taux de chômage (%)	7,6	8,1		0,5	8,0	8,4		0,4	7,2	7,9		0,7
	Taux d'activité (%)	64,9	65,7		0,8	73,2	73,4		0,2	57,1	58,4		1,3
	Taux d'emploi (%)	60,0	60,4		0,4	67,4	67,2		-0,2	53,0	53,8		0,8

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Institut de la statistique du Québec.

En 2003, le taux de présence syndicale au Québec augmente et demeure le plus élevé du Canada

	2002			2003		
	Ensemble des employés	Couverts par un syndicat	Présence syndicale	Ensemble des employés	Couverts par un syndicat	Présence syndicale
	k		%	k		%
Terre-Neuve et Labrador	188,5	73,7	39,1	190,5	75,5	39,6
Île-du-Prince-Édouard	56,0	17,3	30,9	58,0	17,3	29,8
Nouvelle-Écosse	367,5	103,1	28,1	379,2	108,5	28,6
Nouveau-Brunswick	303,6	85,3	28,1	303,1	84,3	27,8
Québec	3 118,0	1 259,5	40,4	3 165,0	1 303,5	41,2
Ontario	5 187,7	1 459,0	28,1	5 319,4	1 517,4	28,5
Manitoba	480,9	173,8	36,1	478,2	178,2	37,3
Saskatchewan	380,2	136,2	35,8	386,5	137,9	35,7
Alberta	1 385,1	339,1	24,5	1 413,6	341,7	24,2
Colombie-Britannique	1 598,5	553,9	34,7	1 639,7	554,2	33,8
Canada	**13 065,8**	**4 200,9**	**32,2**	**13 333,2**	**4 318,6**	**32,4**

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Institut de la statistique du Québec.

- En 2003, on dénombrait au Québec 3 165 000 travailleurs et travailleuses dont 1 303 500 étaient couverts par un syndicat, pour un taux de présence syndicale de 41,2 %. Il faut remonter en 1997 pour avoir un taux plus élevé (41,4 %).
- Le taux de présence syndicale augmente en 2003 de 0,8 point de pourcentage par rapport à 2002 (40,4 %) en raison d'une croissance plus forte du nombre d'employés syndiqués (3,5 %) que de l'ensemble des employés (1,5 %).
- La plus forte croissance de la présence syndicale est observée au Manitoba (1,2 point de pourcentage), avec un taux de 37,3 % en 2003.
- L'Île-du-Prince-Édouard et la Colombie-Britannique affichent les plus fortes baisses du taux de présence syndicale en 2003, respectivement – 1,1 point et – 0,9 point de pourcentage.
- Terre-Neuve et le Labrador (0,5 point de pourcentage), la Nouvelle-Écosse (0,5 point de pourcentage) ainsi que l'Ontario (0,4 point de pourcentage) sont les provinces où la croissance du taux de présence syndicale est la plus faible. Par ailleurs, l'Ontario regroupe le plus important contingent de travailleurs et travailleuses syndiqués au Canada avec 1 517 400 personnes, soit 35,1 % de l'ensemble des syndiqués du Canada en 2003.
- En 2003, le taux de présence syndicale le plus élevé demeure au Québec (41,2 %) alors que l'Alberta affiche encore le taux le plus faible avec 24,2 %. Pour l'ensemble du Canada, la proportion d'employés syndiqués est de 32,4 %.

Tableau 2

Portrait du marché du travail au Québec en 2003

		Les deux sexes				Hommes				Femmes			
		2002	2003	Variation 2003 vs 2002		2002	2003	Variation 2003 vs 2002		2002	2003	Variation 2003 vs 2002	
		k		k	%	k		k	%	k		k	%
15 ans et plus	Population active	3 929,9	4 016,5	86,6	2,2	2 144,7	2 169,2	24,5	1,1	1 785,3	1 847,4	62,1	3,5
	Emploi	3 592,7	3 649,9	57,2	1,6	1 950,4	1 960,7	10,3	0,5	1 642,3	1 689,2	46,9	2,9
	Emploi à temps plein	2 950,8	2 978,1	27,3	0,9	1 747,7	1 744,6	– 3,1	– 0,2	1 203,1	1 233,5	30,4	2,5
	Emploi à temps partiel	641,9	671,8	29,9	4,7	202,6	216,1	13,5	6,7	439,3	455,6	16,3	3,7
	Taux de chômage (%)	8,6	9,1		0,5	9,1	9,6		0,5	8,0	8,6		0,6
	Taux d'activité (%)	65,1	66,0		0,9	72,4	72,6		0,2	58,2	59,7		1,5
	Taux d'emploi (%)	59,5	60,0		0,5	65,8	65,6		– 0,2	53,5	54,6		1,1
15 à 24 ans	Population active	634,1	645,3	11,2	1,8	333,9	333,8	– 0,1	0,0	300,2	311,5	11,3	3,8
	Emploi	548,1	552,9	4,8	0,9	283,8	278,8	– 5,0	– 1,8	264,4	274,1	9,7	3,7
	Emploi à temps plein	306,7	304,3	– 2,4	– 0,8	179,0	175,5	– 3,5	– 2,0	127,8	128,8	1,0	0,8
	Emploi à temps partiel	241,4	248,6	7,2	3,0	104,8	103,3	– 1,5	– 1,4	136,6	145,3	8,7	6,4
	Taux de chômage (%)	13,5	14,3		0,8	15,0	16,5		1,5	11,9	12,0		0,1
	Taux d'activité (%)	66,2	67,8		1,6	68,2	68,6		0,4	64,2	66,9		2,7
	Taux d'emploi (%)	57,2	58,1		0,9	58,0	57,3		– 0,7	56,5	58,9		2,4
25 ans et plus	Population active	3 295,9	3 371,3	75,4	2,3	1 810,8	1 835,4	24,6	1,4	1 485,1	1 535,9	50,8	3,4
	Emploi	3 044,6	3 097,1	52,5	1,7	1 666,6	1 681,9	15,3	0,9	1 377,9	1 415,1	37,2	2,7
	Emploi à temps plein	2 644,1	2 673,9	29,8	1,1	1 568,8	1 569,1	0,3	0,0	1 075,3	1 104,8	29,5	2,7
	Emploi à temps partiel	400,5	423,2	22,7	5,7	97,8	112,8	15,0	15,3	302,6	310,4	7,8	2,6
	Taux de chômage (%)	7,6	8,1		0,5	8,0	8,4		0,4	7,2	7,9		0,7
	Taux d'activité (%)	64,9	65,7		0,8	73,2	73,4		0,2	57,1	58,4		1,3
	Taux d'emploi (%)	60,0	60,4		0,4	67,4	67,2		-0,2	53,0	53,8		0,8

Sources : Statistique Canada. Enquête sur la population active.
Institut de la statistique du Québec.

En 2003, le taux de présence syndicale au Québec augmente et demeure le plus élevé du Canada

	2002			2003		
	Ensemble des employés	Couverts par un syndicat	Présence syndicale	Ensemble des employés	Couverts par un syndicat	Présence syndicale
	k		%	k		%
Terre-Neuve et Labrador	188,5	73,7	39,1	190,5	75,5	39,6
Île-du-Prince-Édouard	56,0	17,3	30,9	58,0	17,3	29,8
Nouvelle-Écosse	367,5	103,1	28,1	379,2	108,5	28,6
Nouveau-Brunswick	303,6	85,3	28,1	303,1	84,3	27,8
Québec	3 118,0	1 259,5	40,4	3 165,0	1 303,5	41,2
Ontario	5 187,7	1 459,0	28,1	5 319,4	1 517,4	28,5
Manitoba	480,9	173,8	36,1	478,2	178,2	37,3
Saskatchewan	380,2	136,2	35,8	386,5	137,9	35,7
Alberta	1 385,1	339,1	24,5	1 413,6	341,7	24,2
Colombie-Britannique	1 598,5	553,9	34,7	1 639,7	554,2	33,8
Canada	**13 065,8**	**4 200,9**	**32,2**	**13 333,2**	**4 318,6**	**32,4**

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Institut de la statistique du Québec.

- En 2003, on dénombrait au Québec 3 165 000 travailleurs et travailleuses dont 1 303 500 étaient couverts par un syndicat, pour un taux de présence syndicale de 41,2 %. Il faut remonter en 1997 pour avoir un taux plus élevé (41,4 %).
- Le taux de présence syndicale augmente en 2003 de 0,8 point de pourcentage par rapport à 2002 (40,4 %) en raison d'une croissance plus forte du nombre d'employés syndiqués (3,5 %) que de l'ensemble des employés (1,5 %).
- La plus forte croissance de la présence syndicale est observée au Manitoba (1,2 point de pourcentage), avec un taux de 37,3 % en 2003.
- L'Île-du-Prince-Édouard et la Colombie-Britannique affichent les plus fortes baisses du taux de présence syndicale en 2003, respectivement – 1,1 point et – 0,9 point de pourcentage.
- Terre-Neuve et le Labrador (0,5 point de pourcentage), la Nouvelle-Écosse (0,5 point de pourcentage) ainsi que l'Ontario (0,4 point de pourcentage) sont les provinces où la croissance du taux de présence syndicale est la plus faible. Par ailleurs, l'Ontario regroupe le plus important contingent de travailleurs et travailleuses syndiqués au Canada avec 1 517 400 personnes, soit 35,1 % de l'ensemble des syndiqués du Canada en 2003.
- En 2003, le taux de présence syndicale le plus élevé demeure au Québec (41,2 %) alors que l'Alberta affiche encore le taux le plus faible avec 24,2 %. Pour l'ensemble du Canada, la proportion d'employés syndiqués est de 32,4 %.

La rémunération comparée des emplois de la catégorie « Ouvriers »

Administration québécoise et établissements de 200 employés et plus

Zied Habib, analyste en rémunération

Les résultats de la comparaison de la rémunération des salariés, réalisée par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), montrent que la rémunération des ouvriers de l'administration québécoise présente un retard important par rapport à celle des autres ouvriers québécois. Ce retard est observé autant pour les salaires que pour la rémunération globale.

Cet article vise à présenter les emplois couverts, la répartition des ouvriers inclus dans les emplois appariés, la rémunération (salaire et rémunération globale) et les écarts notés entre l'administration québécoise et les deux grands secteurs de comparaison. Les particularités de l'industrie de la construction en ce qui a trait aux conditions de pratique et à la progression dans le métier sont présentées dans un encadré. L'emploi d'électricien est utilisé pour illustrer cette réalité.

L'Enquête sur la rémunération globale (ERG)

Les données à la base de cette comparaison proviennent de l'ERG. Cette enquête est menée auprès de l'administration québécoise[1] et d'un échantillon d'établissements québécois comptant au moins 200 employés. Ces établissements font partie du secteur privé ou du secteur « autre public »[2]. Les salariés peuvent être syndiqués ou non syndiqués.

Certains secteurs sont exclus de l'univers visé, soit celui de l'agriculture et des services qui y sont reliés, celui de l'exploitation forestière et des services forestiers, de la pêche et du piégeage ainsi que celui de la construction. L'industrie de la construction possède des caractéristiques qui lui sont particulières dont, entre autres, la grande mobilité de ses entreprises et de sa main-d'œuvre. Elle est aussi marquée par une instabilité cyclique et saisonnière. Les employeurs et les salariés de l'industrie de la construction sont régis par la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (Loi R-20).

Les emplois d'ouvriers et le processus d'appariement dans l'ERG

La catégorie des ouvriers[3] comprend des emplois dont les tâches sont principalement manuelles. Celles-ci exigent l'application de méthodes et de procédés spécialisés, généralement au moyen de machines et d'outils appropriés. Les connaissances nécessaires à l'accomplissement de ces tâches exigent, pour la plupart des emplois repères considérés, un diplôme d'études professionnelles (DEP), soit une scolarité de niveau secondaire.

Onze corps d'emploi sont inclus dans l'ERG dans la catégorie des ouvriers. Trois niveaux de complexité sont possibles : le niveau d'entrée et d'apprentissage (niveau 1), le niveau de fonctionnement autonome (niveau 2) ainsi que le niveau de chef d'équipe (niveau 3). Les chefs d'équipe sont responsables de la coordination du travail d'autres ouvriers.

La combinaison d'un corps d'emploi et d'un niveau définit un emploi repère. Les emplois repères inclus dans l'enquête ne font pas tous partie de la comparaison. C'est le cas, par exemple, des niveaux 1 (apprentis) pour les corps d'emploi exigeant un certificat de compétence. Le tableau 1 présente les 10 emplois repères d'ouvriers faisant l'objet d'une comparaison.

L'appariement vise à faire correspondre différents postes à un emploi repère. Le processus d'appariement des emplois consiste à repérer les éléments communs à l'aide des descriptions de tâches. L'appariement tient compte de la description générale de l'emploi, des conditions de pratique, de la nature et de la complexité des tâches effectuées, du niveau de scolarité et de l'expérience exigés. Le processus d'appariement est essentiel avant d'effectuer toute comparaison de rémunération.

Avant l'année 2000, les emplois d'ouvriers étaient inclus dans la catégorie « Employés d'entretien et service ». En 2000, les emplois de service et les emplois d'ouvriers ont été répartis en deux catégories pour les fins de la comparaison. En effet, l'ancien regroupement comprenait des emplois peu homogènes, ce qui entraînait une distribution très large des écarts au sein de cette catégorie. Le nouveau découpage a permis d'améliorer les mesures de précision associées aux résultats de ces deux catégories d'emplois.

Tableau 1

Emplois repères comparés dans la catégorie « Ouvriers »

Emploi repère[1]	Admissibilité		
	Exp.[2]	Scolarité	Condition de pratique
Conducteur de véhicules légers 2	Aucune	Minimale[3]	Permis de conduire (cl. 5)
Conducteur de véhicules lourds 2	6 mois	Minimale[3]	Permis de conduire (cl. 1 ou 3)
Électricien d'entretien 2	Aucune	DEP	Certificat de compétence
Électricien d'entretien 3	6 ans	DEP	Certificat de compétence
Mécanicien de véhicules motorisés 1	Aucune	DEP	Certificat de qualification
Mécanicien de véhicules motorisés 2	4 ans	DEP	Certificat de qualification
Mécanicien d'entretien (Millwright) 2	1 an	DEP	Aucune
Menuisier d'entretien 2	Aucune	DEP	Aucune
Peintre d'entretien 2	Aucune	DEP	Aucune
Plombier d'entretien 2	Aucune	DEP	Certificat de compétence

1 Une description détaillée de ces emplois est consultable sur le site Web de l'Institut à l'adresse suivante : http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/remnr_condt_travl/emplois/liste.htm

2 L'expérience requise exclut celle nécessaire à l'obtention du certificat de qualification ou de compétence.

3 Pour cet emploi repère, il n'y a aucun critère de scolarité pour l'admissibilité à un appariement.

1 L'administration québécoise est composée des trois sous-secteurs suivants : la fonction publique, le sous-secteur de l'éducation ainsi que celui de la santé et des services sociaux.

2 Le secteur « autre public » comprend les diverses administrations et entreprises à caractère public non incluses dans l'administration québécoise (les municipalités de 25 000 habitants et plus, les entreprises publiques des trois paliers gouvernementaux, les universités et l'administration fédérale au Québec).

3 La comparaison porte sur cinq catégories d'emplois : les professionnels, les techniciens, les employés de bureau, les employés de service ainsi que les ouvriers.

Où trouve-t-on les ouvriers compris dans les emplois appariés?

Le tableau 2 présente la répartition des employés compris dans les emplois d'ouvriers appariés dans l'administration québécoise et les secteurs « autre public » et privé. Pour ce dernier secteur, la répartition des employés est également présentée selon les facteurs de syndicalisation et de taille des établissements. De plus, le nombre d'employés couverts dans le secteur manufacturier est indiqué.

- Dans l'administration québécoise, les ouvriers compris dans les emplois appariés proviennent des trois sous-secteurs pour 6 des 10 emplois repères.
- Le secteur « autre public » comprend 69 établissements répondants alors que le secteur privé en compte 200. Le nombre d'emplois repères qui font l'objet d'un appariement est variable d'un établissement à un autre. D'une part, les emplois ne sont pas toujours présents dans les établissements et, d'autre part, dans le secteur privé, l'Institut limite le nombre d'emplois à enquêter dans les dossiers[4]. Dans le secteur « autre public », c'est l'emploi repère « Menuisier d'entretien 2 » qui affiche la plus forte présence (46 établissements sur 69). Dans le secteur privé, l'emploi « Mécanicien d'entretien Millwright 2 » a fait l'objet d'au moins un appariement dans 58 établissements.
- Dans l'administration québécoise, 1 613 ouvriers sont compris dans les emplois appariés à l'un ou l'autre des 10 emplois repères de la catégorie. Le nombre d'employés varie de 8 dans l'emploi repère « Électricien d'entretien 3 » à 310 dans celui de « Plombier d'entretien 2 ». L'effectif associé à ce dernier emploi repère représente 19 % de l'ensemble des ouvriers couverts dans ce secteur.
- La comparaison de la rémunération des ouvriers de l'administration québécoise est effectuée avec celle de 8 708 autres ouvriers québécois : 3 964 ouvriers sont inclus dans les emplois appariés du secteur « autre public » (46 %) et 4 744 dans ceux du secteur privé (54 %). L'emploi le plus populeux dans le secteur « autre public » est celui de « Conducteur de véhicules lourds 2 »; il représente 26 % de l'effectif apparié dans ce secteur. Dans le secteur privé, c'est l'emploi « Mécanicien d'entretien Millwright 2 » qui regroupe le plus d'employés appariés, soit 1 889 (40 % des employés couverts).
- Dans le secteur privé, les ouvriers compris dans les emplois appariés sont pour la plupart syndiqués. En effet, 4 392 d'entre eux sont syndiqués, ce qui représente une proportion de près de 93 %. Dans 9 des 10 emplois repères, le taux de syndicalisation des ouvriers est supérieur à 85 %. Seul l'emploi « Conducteur de véhicules légers 2 » présente une image différente : il comporte 78 % d'employés non syndiqués.
- Les ouvriers compris dans les emplois appariés du secteur privé se trouvent dans une proportion de 73 % dans les établissements de 500 employés et plus. Dans 7 des 10 emplois, la proportion d'ouvriers dans cette strate de taille est supérieure à 70 %. L'emploi « Conducteur de véhicules légers 2 » se démarque encore une fois puisque la proportion d'ouvriers dans les établissements de plus grande taille s'établit à seulement 22 %.
- Le secteur manufacturier regroupe 58 % de l'ensemble des ouvriers compris dans les emplois appariés du secteur privé. La proportion est très différente d'un emploi à l'autre. La plus faible proportion est notée pour l'emploi « Mécanicien de véhicules motorisés 1 » : 9 % des ouvriers appariés à cet emploi l'ont été dans ce secteur d'activité. À l'inverse, la proportion la plus élevée est observée pour l'emploi « Plombier d'entretien 2 », soit 95 %.

Tableau 2

Nombre d'établissements et d'employés couverts selon les emplois repères d'ouvriers, administration québécoise et secteurs « autre public » et privé, en 2003

Emploi repère	Établissements			Employés couverts							
	Adm. québ.	« Autre public »	Privé	Adm. québ.	« Autre public »	Privé					
						Ens.	Syndicalisation		Taille de l'établissement		Manufacturier
							Privé syndiqué	Privé non syndiqué	200 à 499	500 et plus	
Conducteur véh. légers 2	2	38	10	72	525	68	15	53	53	15	7
Conducteur véh. lourds 2	3	35	28	158	1 014	1 364	1 197	167	450	914	230
Électricien entretien 2	3	43	41	247	419	501	496	5	100	401	404
Électricien entretien 3	1	13	9	8	28	29	27	2	6	23	26
Mécanicien véh. motor. 1	3	18	6	78	107	22	19	3	12	10	2
Mécanicien véh. motor. 2	2	33	20	93	823	368	338	30	110	258	97
Mécanicien entret. Millwr. 2	1	15	58	183	410	1 889	1 801	88	436	1 453	1 581
Menuisier entretien 2	3	46	39	283	292	144	143	1	26	118	82
Peintre entretien 2	3	31	16	181	118	46	43	3	10	36	20
Plombier entretien 2	3	36	40	310	228	313	313	0	64	249	297
Total (employés)	**...**	**...**	**...**	**1 613**	**3 964**	**4 744**	**4 392**	**352**	**1 267**	**3 477**	**2 746**
Total (établissements)	**3**	**69**	**200**	**...**	**...**	**...**	**...**	**...**	**...**	**...**	**...**

Source : Institut de la statistique du Québec. *Rapport sur la rémunération des salariés. État et évolution comparés, 2003.*

4. Pour chacun des dossiers de ce secteur, un échantillon des emplois a été sélectionné. Cette sélection a été effectuée sur la base de la probabilité de présence de chaque emploi dans le secteur d'activité économique de l'établissement. L'objectif poursuivi par cette approche est l'optimisation des efforts de collecte tout en préservant la qualité des estimations dans les différents secteurs.

La comparaison salariale

Le tableau 3 présente le salaire annuel ainsi que le nombre d'heures régulières par emploi repère dans l'administration québécoise et les secteurs de comparaison analysés. Les écarts salariaux, quant à eux, se trouvent dans le tableau 4.

- Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise (38 286 $) est en retard par rapport à celui des deux secteurs comparés, et ce, pour l'ensemble des emplois repères de la catégorie. Par rapport au secteur « autre public » (44 619 $), le retard salarial est de 16,5 % alors que face au secteur privé (53 144 $), il s'établit à 38,8 %.
- Tous les emplois repères montrent un retard salarial de l'administration québécoise. Les retards salariaux les plus élevés sont notés dans la comparaison de l'administration québécoise avec le secteur privé. Les trois plus importants sont observés chez les emplois « Plombier d'entretien 2 », « Peintre d'entretien 2 » et « Électricien d'entretien 2 ».
- Dans l'administration québécoise, le nombre d'heures régulières hebdomadaires est de 38,75 pour les 10 emplois repères de la catégorie des ouvriers. Par rapport au secteur « autre public », le nombre d'heures de l'administration québécoise est supérieur dans 7 des 10 emplois repères. À l'opposé, face au secteur privé, 7 emplois repères présentent un nombre d'heures hebdomadaires de travail inférieur dans l'administration québécoise.

La comparaison de la rémunération globale

La rémunération globale par heure travaillée prend en considération la rémunération annuelle (numérateur) et les heures de présence au travail (dénominateur). La rémunération annuelle comprend la rémunération directe (salaire et remboursement de congés de maladie non utilisés) et la rémunération indirecte (rémunération versée par l'employeur à des tiers au nom des employés). Quant aux heures de présence au travail, elles sont obtenues en déduisant les heures chômées et payées des heures régulières.

Les écarts observés sur le plan de la rémunération globale sont présentés dans le tableau 4. La rémunération globale des ouvriers de l'administration québécoise (27,27 $) est en retard par rapport à celle des ouvriers des deux secteurs de comparaison. L'écart est de – 22,4 % face au secteur « autre public » (33,40 $), alors qu'il est de – 36,8 % vis-à-vis du secteur privé (37,30 $). Tous les emplois repères montrent un retard de l'administration québécoise pour la rémunération globale[5].

Quelques pistes à explorer

Les quatre emplois montrant les salaires les plus élevés se trouvent dans le secteur privé, soit « Plombier d'entretien 2 », « Électriciens d'entretien 2 et 3 » et « Mécanicien d'entretien Millwright 2 » (de 58 814 $ à 55 308 $). Il est intéressant d'examiner où se retrouvent les employés du secteur privé inclus dans ces emplois repères.

Ces emplois affichent une proportion d'employés syndiqués variant de 93,1 % à 100 %. Ces proportions sont supérieures à celle notée pour la catégorie (92,6 %). De plus, les employés compris dans les emplois appariés à ces quatre emplois repères se trouvent, en plus grande proportion

Tableau 3

Salaire et heures régulières selon les emplois repères d'ouvriers, administration québécoise et secteurs « autre public » et privé, en 2003

Emploi repère	Salaire annuel [1]			Heures régulières de travail		
	Adm. québ.	« Autre public »	Privé	Adm. québ.	« Autre public »	Privé
	$			n		
Conducteur véh. légers 2	30 876	39 239	37 869	38,8*	38,2	39,3 *
Conducteur véh. lourds 2	35 103	41 640	46 589	38,8	37,8	40,7
Électricien entretien 2	40 076	46 174	57 617	38,8*	39,1	39,6 *
Électricien entretien 3	42 603	50 374	57 396	38,8*	38,9*	39,2 *
Mécanicien véh. motor. 1	38 186	44 231	45 515	38,8	38,1	40,0
Mécanicien véh. motor. 2	40 076	46 273	53 803	38,8	37,7	39,9
Mécanicien entret. Millwr. 2	40 076	49 496	55 308	38,8	38,1	39,5
Menuisier entretien 2	38 337	43 507	52 247	38,8	38,6	39,7
Peintre entretien 2	35 546	42 402	51 107	38,8	38,3	39,6
Plombier entretien 2	40 076	45 032	58 814	38,8*	38,6*	39,6
Ensemble de la catégorie[2]	**38 286**	**44 619**	**53 144**	**38,8**	**38,4**	**39,7**

* Indique la parité de l'administration québécoise avec le secteur comparé.

1. Pour obtenir la moyenne sur une base horaire, chaque moyenne annuelle doit être divisée par 52,18 semaines et par le nombre d'heures régulières de travail hebdomadaires.
2. Pour les catégories d'emplois, la rémunération moyenne de chacun des secteurs est calculée en pondérant la rémunération de chaque emploi repère de la catégorie par l'effectif de l'administration québécoise.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Rapport sur la rémunération des salariés. État et évolution comparés*, 2003.

Tableau 4

Écarts de rémunération de la catégorie « Ouvriers », méthode des déboursés, administration québécoise et secteurs « autre public » et privé, en 2003

Emploi repère	Salaire			Rémunération globale		
	ASQ	« Autre public »	Privé	ASQ	« Autre public »	Privé
	%					
Conducteur véh. légers 2	– 26,0	– 27,1	– 22,6	– 33,0	– 37,9	– 19,5
Conducteur véh. lourds 2	– 30,1	– 18,6	– 32,7	– 25,8	– 31,7	– 23,0
Électricien entretien 2	– 36,6	– 15,2	– 43,8	– 37,9	– 16,3	– 45,3
Électricien entretien 3	– 29,0	– 18,2	– 34,7	– 27,4	– 17,8	– 32,4
Mécanicien véh. motor. 1	– 17,3	– 15,8	– 19,2	– 19,8	– 26,9	– 13,2
Mécanicien véh. motor. 2	– 25,7	– 15,5	– 34,3	– 29,1	– 25,7	– 31,1
Mécanicien entret. Millwr. 2	– 37,2	– 23,5	– 38,0	– 34,2	– 23,3	– 34,9
Menuisier entretien 2	– 26,6	– 13,5	– 36,3	– 28,3	– 19,7	– 33,8
Peintre entretien 2	– 33,3	– 19,3	– 43,8	– 35,3	– 27,5	– 39,2
Plombier entretien 2	– 41,1	– 12,4	– 46,8	– 43,9	– 17,9	– 49,0
Ensemble de la catégorie	**– 32,9**	**– 16,5**	**– 38,8**	**– 34,0**	**– 22,4**	**– 36,8**

Source : Institut de la statistique du Québec, *Rapport sur la rémunération des salariés. État et évolution comparés*, 2003.

5. Le *Rapport sur la rémunération des salariés. État et évolution comparés, 2003* (consultable sur le site Web de l'Institut) présente les écarts relatifs aux principales composantes de la rémunération globale (avantages sociaux et temps chômé payé, heures de présence au travail et rémunération globale). De plus, il comporte des explications sur les changements entre les écarts observés pour les salaires et ceux notés pour la rémunération globale.

que la moyenne de la catégorie, dans les établissements de 500 employés et plus, soit entre 77 % et 80 % contre 73 %. Enfin, dans ces mêmes emplois, plus de 80 % des employés du secteur privé ont été appariés dans le secteur manufacturier. Cette proportion est très différente de celle observée pour l'ensemble de la catégorie (58 %). En effet, chez tous les autres emplois, la proportion d'employés du secteur privé dans le secteur manufacturier se situe entre 9 % et 57 %.

Ces constatations offrent des éléments à explorer dans l'analyse de la rémunération des ouvriers. Plusieurs autres points pourraient faire l'objet d'analyses, comme, la disponibilité de la main-d'œuvre et la structure de l'effectif et des emplois dans les établissements.

Les ouvriers œuvrant dans l'industrie de la construction

Les ouvriers de l'industrie de la construction ne sont pas couverts dans l'ERG puisqu'il s'agit d'un des secteurs non inclus dans l'univers d'enquête. La Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (Loi R-20) réglemente depuis 1968 les relations du travail dans cette industrie. Cette loi, administrée par la Commission de la construction du Québec (CCQ), s'applique aux employeurs et aux salariés de l'industrie de la construction. En vertu de cette loi, les dispositions du Code du travail ainsi que celles de la Loi sur les décrets de convention collective ne s'appliquent pas dans cette industrie à moins d'une disposition spéciale à cet effet.

La Loi prévoit le découpage de l'industrie en quatre secteurs aux fins de la négociation de conventions collectives (industriel, institutionnel/commercial, génie civil et voirie, résidentiel), l'adhésion syndicale obligatoire, la détermination de mécanismes de représentativité patronale et syndicale ainsi que de l'application des conditions de travail à l'ensemble des travailleurs et des employeurs de l'industrie au Québec.

Vingt-six métiers sont couverts par cette loi. Les entreprises de l'industrie doivent se conformer à certains critères d'embauche. Le principe fondamental est la compétence acquise par la formation et/ou l'expérience de travail. Pour travailler dans l'industrie de la construction, l'ouvrier doit détenir un certificat de compétence ou être en voie de l'obtenir. Selon la Loi, les employés sont répertoriés en trois groupes :

- Compagnon : personne ayant démontré sa qualification dans l'un ou l'autre des 26 métiers couverts par la Loi;
- Apprenti : personne admise à l'apprentissage d'un métier qui comporte de une à cinq périodes d'apprentissage de 2 000 heures chacune;
- Occupation : personne qui exerce une activité de construction sur les chantiers, à titre de manœuvre ou de manœuvre spécialisé.

À titre d'exemple, le tableau suivant présente le salaire horaire d'un électricien de l'industrie. Ces électriciens doivent détenir un DEP en électricité de construction et les apprentis doivent présenter une garantie d'emploi de 150 heures d'un employeur de l'industrie. Selon les statistiques de la Commission de la construction du Québec, 11 980 personnes ont rapporté au moins une heure de travail à la Commission en 2001. De ce nombre, 3 720 étaient des apprentis et 8 260 des compagnons. La moyenne des heures travaillées annuellement est de 1 148.

À titre de comparaison, dans l'administration québécoise, un électricien classe 10 obtient un taux horaire de 19,82 $. Cet emploi est apparié à l'emploi repère « Électricien 2 » et correspond, en ce qui a trait à la compétence exigée, aux « Compagnons » de l'industrie de la construction.

Salaire horaire de l'emploi d'électricien, conventions collectives de l'industrie de la construction, mai 2003

	Heures	Industriel, Institutionnel et commercial	Génie civil et voirie	Résidentiel léger
Apprenti				
1re période	2 000	13,92	13,92	12,95
2e période	4 000	16,70	16,70	15,53
3e période	6 000	19,49	19,49	18,12
4e période	8 000	23,66	23,66	22,01
Compagnon		27,84	27,84	25,89

Source : Commission de la construction du Québec.

Nouvelle parution : *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec en 2003*

L'Institut de la statistique du Québec a publié, en février 2004, l'édition 2003 du rapport faisant état des principaux résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec (ERG). Des données relatives aux salaires, aux avantages sociaux, aux heures de travail et à la rémunération globale y sont présentées selon certaines ventilations. De plus, ce rapport met en perspective des éléments descriptifs de l'enquête comme le nombre d'appariements effectués et le nombre d'employés couverts. Le rapport est disponible sur le site Internet de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca). La Direction du travail et de la rémunération (DTR) a également apporté plusieurs améliorations à la section du site permettant d'accéder aux données par emploi. La définition des catégories d'emplois et celle des niveaux de complexité ont été ajoutées afin de faire connaître davantage les critères utilisés lors de l'appariement des emplois repères. La présentation des descriptions de tâches a été revue et une mise à jour des titres d'emplois présents dans les établissements a été réalisée. De plus, des liens ont été créés afin de naviguer plus aisément entre les éléments de l'enquête et le rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec en 2003*.

Ce bulletin est conçu par la Direction du travail et de la rémunération de l'Institut.

Pour tout renseignement veuillez communiquer avec :

Anne-Marie Fadel
Direction du travail et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, 4e étage
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : (514) 876-4384, poste 6217
Télécopieur : (514) 876-1767
Courriel : flash-info.isq@stat.gouv.qc.ca

La version PDF de ce bulletin est diffusée sur le site Web de l'Institut, à l'adresse suivante : www.stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
1er trimestre 2004
ISSN 1492-1073

© Gouvernement du Québec

Institut de la statistique Québec

que la moyenne de la catégorie, dans les établissements de 500 employés et plus, soit entre 77 % et 80 % contre 73 %. Enfin, dans ces mêmes emplois, plus de 80 % des employés du secteur privé ont été appariés dans le secteur manufacturier. Cette proportion est très différente de celle observée pour l'ensemble de la catégorie (58 %). En effet, chez tous les autres emplois, la proportion d'employés du secteur privé dans le secteur manufacturier se situe entre 9 % et 57 %.

Ces constatations offrent des éléments à explorer dans l'analyse de la rémunération des ouvriers. Plusieurs autres points pourraient faire l'objet d'analyses, comme la disponibilité de la main-d'œuvre et la structure de l'effectif et des emplois dans les établissements.

Les ouvriers œuvrant dans l'industrie de la construction

Les ouvriers de l'industrie de la construction ne sont pas couverts dans l'ERG puisqu'il s'agit d'un des secteurs non inclus dans l'univers d'enquête. La Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (Loi R-20) réglemente depuis 1968 les relations du travail dans cette industrie. Cette loi, administrée par la Commission de la construction du Québec (CCQ), s'applique aux employeurs et aux salariés de l'industrie de la construction. En vertu de cette loi, les dispositions du Code du travail ainsi que celles de la Loi sur les décrets de convention collective ne s'appliquent pas dans cette industrie à moins d'une disposition spéciale à cet effet.

La Loi prévoit le découpage de l'industrie en quatre secteurs aux fins de la négociation de conventions collectives (industriel, institutionnel/commercial, génie civil et voirie, résidentiel), l'adhésion syndicale obligatoire, la détermination de mécanismes de représentativité patronale et syndicale ainsi que de l'application des conditions de travail à l'ensemble des travailleurs et des employeurs de l'industrie au Québec.

Vingt-six métiers sont couverts par cette loi. Les entreprises de l'industrie doivent se conformer à certains critères d'embauche. Le principe fondamental est la compétence acquise par la formation et/ou l'expérience de travail. Pour travailler dans l'industrie de la construction, l'ouvrier doit détenir un certificat de compétence ou être en voie de l'obtenir. Selon la Loi, les employés sont répertoriés en trois groupes :

- Compagnon : personne ayant démontré sa qualification dans l'un ou l'autre des 26 métiers couverts par la Loi;
- Apprenti : personne admise à l'apprentissage d'un métier qui comporte de une à cinq périodes d'apprentissage de 2 000 heures chacune;
- Occupation : personne qui exerce une activité de construction sur les chantiers, à titre de manœuvre ou de manœuvre spécialisé.

À titre d'exemple, le tableau suivant présente le salaire horaire d'un électricien de l'industrie. Ces électriciens doivent détenir un DEP en électricité de construction et les apprentis doivent présenter une garantie d'emploi de 150 heures d'un employeur de l'industrie. Selon les statistiques de la Commission de la construction du Québec, 11 980 personnes ont rapporté au moins une heure de travail à la Commission en 2001. De ce nombre, 3 720 étaient des apprentis et 8 260 des compagnons. La moyenne des heures travaillées annuellement est de 1 148.

À titre de comparaison, dans l'administration québécoise, un électricien classe 10 obtient un taux horaire de 19,82 $. Cet emploi est apparié à l'emploi repère « Électricien 2 » et correspond, en ce qui a trait à la compétence exigée, aux « Compagnons » de l'industrie de la construction.

Salaire horaire de l'emploi d'électricien, conventions collectives de l'industrie de la construction, mai 2003

	Heures	Industriel, Institutionnel et commercial	Génie civil et voirie	Résidentiel léger
Apprenti				
1re période	2 000	13,92	13,92	12,95
2e période	4 000	16,70	16,70	15,53
3e période	6 000	19,49	19,49	18,12
4e période	8 000	23,66	23,66	22,01
Compagnon		27,84	27,84	25,89

Source : Commission de la construction du Québec.

Nouvelle parution : *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec en 2003*

L'Institut de la statistique du Québec a publié, en février 2004, l'édition 2003 du rapport faisant état des principaux résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec (ERG). Des données relatives aux salaires, aux avantages sociaux, aux heures de travail et à la rémunération globale y sont présentées selon certaines ventilations. De plus, ce rapport met en perspective des éléments descriptifs de l'enquête comme le nombre d'appariements effectués et le nombre d'employés couverts. Le rapport est disponible sur le site Internet de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca). La Direction du travail et de la rémunération (DTR) a également apporté plusieurs améliorations à la section du site permettant d'accéder aux données par emploi. La définition des catégories d'emplois et celle des niveaux de complexité ont été ajoutées afin de faire connaître davantage les critères utilisés lors de l'appariement des emplois repères. La présentation des descriptions de tâches a été revue et une mise à jour des titres d'emplois présents dans les établissements a été réalisée. De plus, des liens ont été créés afin de naviguer plus aisément entre les éléments de l'enquête et le rapport *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec en 2003*.

Ce bulletin est conçu par la Direction du travail et de la rémunération de l'Institut.

Pour tout renseignement veuillez communiquer avec :

Anne-Marie Fadel
Direction du travail et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, 4e étage
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : (514) 876-4384, poste 6217
Télécopieur : (514) 876-1767
Courriel : flash-info.isq@stat.gouv.qc.ca

La version PDF de ce bulletin est diffusée sur le site Web de l'Institut, à l'adresse suivante : www.stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
1er trimestre 2004
ISSN 1492-1073

© Gouvernement du Québec

Institut de la statistique Québec